Vol. 12, No 1, Spring & Summer 2022 ISSN(Print): 2251-6344 ISSN(Online): 2538-4112

Library and Information Science Research

https://Infosci.um.ac.ir

Research Article DOI: 10.22067/infosci.2022.73867.1074

Investigating the Facilitating Factors of Knowledge Management Implementation according to the Role of Mediator Variable of Organizational Structur (Research Sample: Public Libraries of Kermanshah Province)

Solyman Shafee[1], Mohsen Jafari[2]

Recived: 14/12/2021 Accepted: 06/06/2022

Abstract

Introduction: In this study, facilitating factors in the implementation of knowledge management with respect to the mediating variable role of organizational structure in public libraries in Kermanshah province were studied and based on that, the estimated structural model was presented.

Methodology: The research method was a correlational design with path analysis method and structural equation model. The statistical community of this research was composed of librarians of public libraries. Krejcie and Morgan formulas with an error level of 0.05 were used to estimate the sample size. The sample size was estimated at 109 people. 92 people (84.5) answered the questionnaire. In this study, a questionnaire was used to collect data. The opinions of knowledge management experts were used to evaluate the content validity. Cronbach's alpha, combined reliability and mean variance were used to evaluate the reliability of items and structures. SPSS software version 26 was used to describe the data and path-structural modeling based on the partial least squares approach (Smart PLS 3.3) was used to analyze the data.

Findings: The results showed that there was a significant difference between the views of male and female librarians on the factors facilitating the implementation of knowledge management. The results of the partial least squares test confirmed the research hypotheses based on which the measurement and the structural models were statistically appropriate. The results showed that knowledge management strategy, organizational culture, information technology and human resources had a positive and significant effect on the implementation of knowledge management. Knowledge management strategy had the highest (0.310) and information technology (0.261) had the lowest impact factor on knowledge management implementation. The results also showed that organizational structure did not play a role in modulating the relationships between facilitators and implementing knowledge management.

Conclusion: The results obtained from data analysis confirmed the effects of facilitating factors on the implementation of publishing management. Therefore, it can be designed and implemented to facilitate the implementation of knowledge management.

Keywords: knowledge management, Facilitating factors, Implementation, Public libraries, Kermanshah

Citation: Shafee, S., Jafari, M. (2022). Investigating the Facilitating Factors of Knowledge Management Implementation according to the Role of Mediator Variable of Organizational Structur (Research Sample: Public Libraries of Kermanshah Province). Library and Information Science Research, 12(1), 142-165. doi: 10.22067/infosci.2022.73867.1074

1. Lecturer in the Department of Information Science of Razi University and Vice Chancellor of University of Applied Science and Technology (UAST) in Kermanshah Province, (Corresponding Author), sshafee54@yahoo.com

2. Master of Information Science, Head of Kermanshah Central Library

پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی

https://infosci.um.ac.ir

مقاله پژوهشی	DOI: 10.22067/infosci.2022.73867.1074	دسترسی آزاد

بررسی عوامل تسهیلگر در پیاده‌سازی مدیریت دانش با توجه به نقش متغیر میانجی ساختار سازمانی (نمونه‌پژوهی: کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه)

سلیمان شفیعی[۱]، محسن جعفری[۲]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۹/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۳/۱۶

چکیده

هدف: در این پژوهش عوامل تسهیلگر در پیاده‌سازی مدیریت دانش با توجه به نقش متغیر میانجی ساختار سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه بررسی شد و بر مبنای آن مدل ساختاری برآورد شده ارائه گردید.

روش‌شناسی: روش پژوهش بر اساس هدف پژوهش از نوع کاربردی است. براساس نحوه گردآوری داده‌ها روش پژوهش پیمایشی از نوع طرح‌های همبستگی به شیوه تحلیل مسیر و الگوی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش را کتابداران کتابخانه‌های عمومی تشکیل داد. برای برآورد حجم نمونه از فرمول کرجسی و مورگان با سطح خطای ۰/۰۵ استفاده شد. حجم نمونه ۱۰۹ نفر برآورد شد. ۹۲ نفر (۸۴/۵) به پرسشنامه پاسخ دادند. در این پژوهش از پرسشنامه جهت گردآوری داده‌ها استفاده شد. برای بررسی اعتبار محتوایی از نظرات کارشناسان و خبرگان مدیریت دانش استفاده شد. برای بررسی پایایی گویه‌ها و سازه‌ها از آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده استفاده گردید. برای توصیف داده‌ها از نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس نسخه ۲۶ و برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از مدل‌سازی مسیری ـ ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی (Smart PLS 3.3) استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بین دیدگاه‌های کتابداران زن و مرد در مورد عوامل تسهیل‌کننده پیاده‌سازی مدیریت دانش تفاوت معناداری وجود داشت. نتایج آزمون حداقل مربعات جزئی حکایت از تأیید فرضیه‌های پژوهش داشت و بر این اساس مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری از نظر آماری برازش مناسبی داشتند. نتایج نشان داد راهبرد مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و منابع انسانی اثر مثبت و معناداری بر پیاده‌سازی مدیریت دانش داشتند. استراتژی مدیریت دانش بالاترین (۰/۳۱۰) و فناوری اطلاعات (۰/۲۶۱) کمترین ضریب تأثیر را بر پیاده‌سازی مدیریت دانش داشتند. همچنین نتایج پژوهش نشان داد ساختار سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی در تعدیل روابط بین عوامل تسهیل‌کننده و پیاده‌سازی مدیریت دانش نقشی نداشت.

نتیجه گیری: نتایج به‌دست آمده از تحلیل داده‌ها اثرات عوامل تسهیل‌کننده بر پیاده‌سازی مدیریت دانش را تأیید کرد. بنابراین می‌توان به مدل طراحی شده و عوامل تسهیلگر پیاده‌سازی مدیریت دانش تکیه کرد و نتایج به‌دست آمده را برای پیاده‌سازی مدیریت دانش به کتابخانه‌ها تعمیم داد.

واژه های کلیدی: مدیریت دانش، عوامل تسهیلگر، پیاده‌سازی، کتابخانه‌های عمومی، کرمانشاه

۱. مدرس گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه رازی و معاون علمی، دانشگاه علمی کاربردی استان کرمانشاه، (نویسنده مسئول)؛ sshafee54@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی و مسئول کتابخانه مرکزی استان کرمانشاه؛ mohsenjafari543@yahoo.com

مقدمه

در عصر دانایی محوری، دانش یکی از منابع متمایزکننده سازمان و ضروری جهت حفظ مزیت رقابتی است؛ به این دلیل سازمان‌ها نیازمند آن هستند که ارزش دانش را در محاسبات و برنامه‌ریزی‌های خود لحاظ کنند و با دانش، برخوردی نظام‌مند همانند منابع محسوس داشته باشند (خاوری، حمیدی، سجادی و جلالی فراهانی، ۱۳۹۵؛ داونپورت و پروساک[1]، ۱۳۷۹؛ نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵). بسیاری از سازمان‌ها حوزه مدیریت دانش را برمی‌گزینند تا حاشیه رقابتی پایداری را برای خود ایجاد کنند. به همین دلیل نیاز به مطالعه نظام‌مند عوامل تسهیلگر مؤثر بر توانمندی استفاده از مدیریت دانش، امری ضروری و حیاتی است (کاظمی و ملک‌زاده، ۱۳۹۱)؛ بنابراین، با طراحی و سازماندهی فرایند مدیریت دانش در سازمان می‌توان دانش ضمنی، مهارت‌ها و جریان کاری را به رویه‌ها، استانداردسازی و تحلیل محتوای مستندسازی منتقل کرد و بستری برای ایجاد رقابت، مزیت رقابتی و توسعه پایدار فراهم نمود (Chang, Hung, Yen & Tseng, 2009). اینکه چگونه و چه عواملی سبب موفقیت مدیریت دانش می‌شود سؤالی است که مستلزم بررسی‌های وسیعی می‌باشد. دامنه وسیعی از عواملی که می‌توانند اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش را تحت تأثیر قرار دهند. برای نمونه، به اعتقاد چانگ[2] (۲۰۰۹) رهبری به‌عنوان اصلی‌ترین عامل موفقیت مدیریت دانش و در مرحله بعد استراتژی، فرایندهای تجارت و فرهنگ سازمانی قرار داشت. فناوری، افراد و خلاقیت جزء عوامل ضعیف‌تر محسوب شدند. تیرو، دیمترویس و گئوگیوس[3] (۲۰۱۱) موفقیت دانش فرهنگ سازمانی و مدیریت ارشد را مهم‌ترین عوامل موفقیت در فرایند اجرای استراتژی مدیریت دانش ذکر کردند. به‌زعم ونگ و آسپینوال[4] (۲۰۰۵) عوامل فرهنگ، فناوری اطلاعات و رهبری به‌عنوان ملاحظاتی مهم در خصوص اجرای مدیریت دانش مطرح می‌باشند. لی، لی و کانگ[5] (۲۰۰۵) رهبری، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعاتی، ارزیابی و پاداش را مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر پیاده‌سازی مدیریت دانش معرفی کردند. انصاری، رحمانی یوشانلوئی، رحمانی، پاسبانی و عسگری (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان ارائه مدل مفهومی تأثیر موفقیت پیاده‌سازی مدیریت دانش بر کسب مزیت رقابتی در شرکت‌های کوچک و متوسط با ارائه مدلی تأثیر موفقیت پیاده‌سازی مدیریت دانش بر کسب مزیت رقابتی را به کمک روش حداقل مربعات جزئی و تحلیل مسیر موردبررسی قرار دادند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد، پنج عامل استراتژی مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی، فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی در پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش تأثیرگذار هستند. فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات بیشترین تأثیر را بر موفقیت مدیریت دانش داشته و ساختار سازمانی نیز کمترین تأثیر را دارد.

1. Davenport & Prosak
2. Chang
3. Theriou, Dimitrios & Georgios
4. Wong & Aspinwall
5. Lee, Lee & Kang

باندارانیاک و پوشپاکوماری[1] (۲۰۲۱) در قالب یک مقاله مروری نشان دادند رهبری، فناوری و فرهنگ سازمانی مهم‌ترین عوامل موفقیت مدیریت دانش بوده‌اند. قاسمی و وال‌محمدی[2] (۲۰۲۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی بالاترین اولویت و تعهد و حمایت رهبری و سرمایه فکری به‌ترتیب در رتبه‌های دوم و سوم مهم‌ترین عوامل در پیاده‌سازی مدیریت دانش بودند. خاوری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی که با هدف طراحی و اعتبارسنجی پرسشنامه عوامل تسهیل‌کننده به‌منظور پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که الگوی ۵ عاملی فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات، منابع انسانی، استراتژی مدیریت دانش و ساختار سازمانی مهم‌ترین عوامل موفقیت مدیریت دانش هستند. مرجانی، زارعی، زاهدی نوقابی، ضرابی، ریگی و اورعی (۱۳۹۹) عوامل بازدارنده تأثیرگذار در پیاده‌سازی سامانه‌های مدیریت دانش در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی را موردبررسی قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان داد دلایل فقدان سامانه مدیریت دانش در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی در سه مقوله اصلی عوامل سازمانی، عوامل انسانی و عوامل فنی دسته‌بندی شدند. ایمانی‌کیا (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی استان گلستان پرداخت. پژوهش وی نشان داد درک مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی رتبه اول (۹۰ درصد)؛ زیرساخت‌های فناوری اطلاعات رتبه دوم (۷۱ درصد)؛ آشنایی کتابداران با مفهوم مدیریت دانش رتبه سوم (۶۴ درصد)؛ و فرهنگ سازمانی رتبه چهارم (۶۱ درصد) مهم‌ترین عوامل بر مدیریت دانش و پیاده‌سازی آن بودند. لطیفی‌کیا، کابارانزاد قدیم، حقیقت منفرد و مرجانی (۱۴۰۰) در پژوهش خود نشان دادند فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و ساختار عوامل اصلی موفقیت مدیریت دانش در سازمان جهاد دانشگاهی هستند. قربانی‌زاده، قربانی پاجی و افروز (۱۴۰۰) در پژوهش خود عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش را در سازمان‌های ایرانی بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد متغیرهای فرهنگ سازمانی (۰/۵۰۲)، فناوری اطلاعات (۰/۵۲۶)، حمایت مدیران ارشد (۰/۶۰۴)، اشتراک و تسهیم دانش (۰/۶۰۸)، انگیزه (۰/۵۵۴)، آموزش (۰/۵۳۷)، توانمندسازی (۰/۵۴۰)، مشارکت (۰/۵۵۷)، کار تیمی (۰/۷۲۷)، مدیریت منابع انسانی (۰/۶۴۵) بیشترین اندازه اثر را داشتند. قاسمی، غضنفری و یدالهی (۱۴۰۰) نقش فرهنگ سازمانی را در استقرار مدیریت دانش در سروش رسانه بررسی کردند. نتایج نشان داد نقش فرهنگ سازمانی در استقرار مدیریت دانش بالاتر از متوسط بود.

کتابخانه‌ها و مراکز اطلاعاتی جزو سازمان‌های دانش‌محور تلقی می‌شوند. به‌زعم کوستاگیولاس[3] (۲۰۱۲) در شرایط پر تغییر محیطی، کتابخانه‌های عمومی به‌عنوان عضوی از جامعه دست‌کم از دو جهت

1. Bandaranayake & Pushpakumari
2. Ghasemi & Valmohammadi
3. Kostagiolas

به مدیریت دانش نیاز دارند. اول آنکه آنها ایجادکننده سرمایه مهمی برای جوامع به‌شمار می‌روند، و دوم آنکه از سرمایه فکری ایجاد شده و دارایی‌های دانشی به‌منظور ارائه خدمات بهتر استفاده می‌کنند. این بدین معنا است که چنانچه مدیریت دانش به‌درستی در این مراکز استقرار پیدا کند و همچنین عوامل تسهیل‌کننده آن شناسایی شوند، این موضوع می‌تواند کتابخانه‌ها را در نیازسنجی، برنامه‌ریزی و اجرای صحیح مدیریت دانش یاری دهد تا احتمال شکست استراتژی‌های مدیریت دانش کاهش یابد. علیرغم پژوهش‌های وسیعی که در حوزه مدیریت دانش صورت گرفته است، هنوز پیاده‌سازی مدیریت دانش در این مراکز، سخت و پیچیده است. در نتیجه شناسایی عوامل تسهیلگر مدیریت دانش علاوه بر شناخت استراتژی‌های آن و به‌کارگیری آن‌ها در فرایند مدیریت دانش به اجرای مؤثرتر آن کمک فراوانی می‌کند (اخوان و همکاران، ۱۳۸۹). بر این اساس پژوهش حاضر قصد دارد عوامل تسهیلگر پیاده‌سازی مدیریت دانش را در کتابخانه‌های عمومی بررسی کند و اثرات هر یک از عوامل تسهیلگر را بر اجرای موفق مدیریت دانش بررسی نماید. همچنین با توجه به اینکه یکی از عوامل کلیدی موفقیت در تولید، اجرا و حفظ مدیریت دانش در سازمان‌ها ساختار سازمانی است، لذا در این پژوهش سعی خواهد شد نقش ساختار سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی در تعدیل روابط بین عوامل تسهیل‌کننده و پیاده‌سازی مدیریت دانش بررسی شود. با این دید که با شناسایی عوامل اصلی به اقدامی مناسب در خصوص بهبود و اثربخشی مدیریت دانش پرداخته و به استقرار مناسب مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی کمک کنند. توجه کافی به شناخت این عوامل بالقوه و اقدام به‌جا و به‌موقع در خصوص بهبود آن‌ها منجر به ایجاد زمینه‌ای در کتابخانه می‌شود که به تقویت عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش کمک می‌کند؛ زیرا از نظر صاحب‌نظران مدیریت دانش، نگرش‌های محدود و غیر نظام‌مند، موفقیت پیاده‌سازی مدیریت دانش را به خطر می‌افکنند (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵).

عوامل تأثیرگذار بر پیاده‌سازی مدیریت دانش

علیرغم پژوهش‌های وسیعی که در حوزه مدیریت دانش صورت گرفته است، هنوز پیاده‌سازی مدیریت دانش دشوار است. بر این اساس شناسایی عوامل تسهیلگر مانند استراتژی مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و مانند آن می‌تواند به شناخت بهتر فرایند مدیریت دانش و همچنین پیاده‌سازی و اجرای آن کمک فراوانی نماید. عواملی که آگاهی نسبت به آنها می‌تواند مدیریت را در اجرای صحیح استراتژی‌های مدیریت دانش کمک نماید. با تعیین این عوامل تسهیلگر، مرجع مناسبی برای کمک به حفظ مسیر و اطمینان از موفقیت و حتی اندازه‌گیری عوامل موفقیت در کسب‌وکار یا پروژه ایجاد می‌شود و کمک می‌کند تا تمام چیزهایی که مهم هستند به‌خوبی شناسایی گردند (خاوری و همکاران، ۱۳۹۵). در این بخش مهم‌ترین عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش بررسی شده است.

راهبرد مدیریت دانش

پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان نیازمند شناخت دقیق وضعیت سازمان است تا با ارائه راهکارهایی راهبردی به اجرا درآید. دارا بودن استراتژی مناسب، یکی از راه‌های رسیدن به موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش است. راهبردهای دانش، راهبردهایی است که مسیر اهداف دانشی را در سازمان مشخص می‌کند. سازمان‌هایی که می‌خواهند مدیریت دانش را اجرا نمایند، علاوه بر اهداف معمولی سازمانی، باید اهداف دانشی خود را نیز معین نمایند و پس‌ازآن با تعریف راهبردهای دانش، دستیابی به آن اهداف را مشخص کنند (اخوان و همکاران، ۱۳۸۹). راهبرد مدیریت دانش در بیان ساده، توضیح می‌دهد چگونه یک سازمان، دانش خود را بهتر به نفع خود و ذینفعانش مدیریت می‌کند؛ استراتژی مدیریت دانش تعیین می‌کند چگونه آنچه را که راهبرد دانش تبیین و مشخص نموده در مکان مناسب، زمان مناسب و توسط شخص مناسب به انجام می‌رسد. در تعریفی دیگر، راهبرد مدیریت دانش مجموعه‌ای از تاکتیک‌ها و اقدامات عملیاتی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش است (الهی، خدیورپور و حسن‌زاده، ۱۳۸۹). وجود راهبرد مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی موجب می‌شود چشم‌انداز مشترکی در میان کتابداران در رابطه با اهداف کتابخانه شکل بگیرد؛ راهبرد مدیریت دانش با راهبرد سازمان همسو شود و حمایت و پشتیبانی راهبرد مدیریت دانش از مسائل اصلی کتابخانه افزایش پیدا کند.

فرهنگ سازمانی

اهمیت فرهنگ در مدیریت دانش به این علت است که بخش قابل‌توجهی از دانش به‌عنوان فرهنگ از نسل‌های گذشته آموخته شده است (Bandaranayake & Pushpakumari, 2021; Bartiano & Orza, 2011). بنابراین، سازمان‌ها قبل از پرداختن به اجرای مدیریت دانش به بررسی فرهنگ سازمانی نیاز دارند. اگر یک سازمان به نوع فرهنگ خود پی ببرد، می‌تواند درجه تناسب لازم میان شیوه‌های مدیریت دانش خود و فرهنگ را برای یک محیط کسب‌وکار مشخص در نظر گیرد. علاوه بر این، سازمان می‌تواند فرهنگ ترویج‌کننده تسهیم دانش را ایجاد کند که این امر برای موفقیت سازمان مهم است. به‌عبارتی به ابزارهای فرهنگی و عملیاتی بهتری برای سازمان‌های دانش آفرین نیاز است. داونپورت و پروساک (۱۳۷۹) معتقدند انواع متفاوتی از فرهنگ تبادل و اشتراک دانش وجود دارد که ممکن است از تبدیل دانش ممانعت و یا حتی آن را متوقف کنند و امکان دارد بخشی از دانش در طول تبدیل از دست برود؛ بنابراین اقدامات باید در جهت بهسازی فرهنگ کارکنان و نظام‌های پاداش باشد تا کارکنان ترغیب شوند و بخواهند که تجربیات و دانش خود را دیگران تسهیم کنند. از سوی دیگر، با توجه به نقش و جایگاهی که کتابخانه‌های عمومی در اشاعه فرهنگ مطالعه دارند، می‌توانند نقش مهمی در پیاده‌سازی مدیریت دانش داشته باشند. این امر مستلزم فهم عوامل مؤثر بر مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی کتابخانه است. از این منظر بررسی اثرات

فرهنگ سازمانی در استقرار و اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌ها مبحثی مهم و جدی است.

ساختار سازمانی

سازمان‌ها باید ساختارهایی را بپذیرند که به آن‌ها اجازه دهد تا حد امکان دانش بیشتری را خلق و انتقال دهند. ساختار سازمانی، راه یا شیوه‌های است که به‌وسیله آن فعالیت‌های سازمانی تقسیم، سازمان‌دهی و هماهنگ می‌شوند. سازمان‌ها، ساختارهایی را به‌وجود می‌آورند تا فعالیت‌های عوامل انجام کار را هماهنگ کرده و کارهای اعضاء را کنترل کنند. اولین گام برای اجرای هر سیستم شناخت عوامل کلیدی موفقیت آن سیستم است. یکی از عوامل کلیدی موفقیت در تولیدْ اجرا و حفظ مدیریت دانش در سازمان‌ها ساختار سازمانی است. ساختار سازمانی چارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها و فرایندها عملیاتی و افراد و گروه‌هایی است که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند. ساختار سازمانی مجموعه راه‌هایی است که کار را به وظایف مشخص تقسیم می‌کند و میان آن‌ها هماهنگی ایجاد می‌کند. در پژوهشی آمده که در ۲۵ درصد مواقع، ساختار سازمانی نامناسب، مانع اصلی در استقرار مدیریت دانش است. از سویی دیگر، بدون وجود ساختاری مناسب که از این فرایند حمایت کند، استقرار مدیریت دانش، امکان‌پذیر نیست (جلالی، افرازه و نظافتی، ۱۳۸۶).

بدون تردید یکی از تحولات مدیریتی، باز طراحی ساختار سازمانی مناسب برای کتابخانه‌های عمومی جهت حفظ و صیانت نیروی انسانی و بالا بردن انگیزه کارکنان جهت انطباق بیشتر با تغییرات محیطی است. از آن جهت که کتابداران مهمترین نیروی انسانی در کتابخانه‌های عمومی هستند، لذا میزان توجه به ابتکار عمل و خلاقیت آنان در انجام وظایف و همچنین نحوه سازماندهی آنان می‌تواند ضمن افزایش انگیزه آنان، بر اجرای مدیریت دانش و فعالیت‌های دانشی اثرگذار باشد (رجوعی، عربشاهی و مغانی، ۱۳۹۵).

فناوری اطلاعات

فناوری اطلاعات به‌عنوان یک ابزار قوی، مؤثر و کارآمد در تمام جنبه‌های مدیریت دانش از قبیل تسخیر، اشتراک و کاربرد عمل می‌کند. فناوری‌هایی مثل سیستم مدیریت بانک‌های اطلاعاتی مرتبط، سیستم مدیریت اسناد، اینترنت، اینترانت، سیستم‌های پشتیبانی تصمیم، پست الکترونیک، موتورهای جستجو، داده‌کاوی، ذخیره داده‌ها و مانند آن می‌توانند نقش اساسی در تسهیل مدیریت دانش داشته باشند، اما فناوری اطلاعات فقط نقش پشتیبان را در مدیریت دانش ایفا می‌کند. فناوری اطلاعات به افراد کمک می‌کند تا اطلاعات موردنظر خود را پیدا نمایند اما تنها خود افراد می‌توانند تعیین کنند که آیا این اطلاعات مناسب نیاز آن‌ها می‌باشد یا نه (سرلک، مقدسان و روستایی، ۱۳۸۹). فناوری اطلاعات با فراهم کردن فضای ارتباطی بر خط، کمک بسیاری در پیشبرد و تسریع اهداف پروژه مدیریت دانش می‌نماید. زیرساخت‌های فناوری اطلاعات شامل سخت‌افزار، نرم‌افزار و شبکه افزار، پرتال‌ها و مخازن دانش از عوامل

مهم و تأثیرگذار در این رابطه می‌باشند (جعفری، گرجی، صالحی و رستگاری مهر، ۱۳۹۰). نقش فناوری اطلاعات در توسعه مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی می‌تواند در اشکال مختلفی از جمله ایجاد ساختار مناسبی جهت ذخیره‌سازی اطلاعات، دسترسی سریع‌تر به منابع اطلاعاتی و به‌کارگیری نرم‌افزارهای اختصاصی مدیریت دانش متناسب با نیاز کاربران تبلور پیدا کند.

نیروی انسانی

در عصر دانش اغلب سازمان‌ها درک کرده‌اند که موفقیت آن‌ها نه به‌دلیل دارایی‌های فیزیکی‌شان بلکه به خاطر تجارب و مهارت‌های کارکنانشان می‌باشد. در حوزه مدیریت دانش سه مؤلفه مهم و اصلی وجود دارد که عبارت‌اند از: انسان، فرایند و تکنولوژی. از بین این ابعاد نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین ورودی سازمان و عاملی که در نهایت عامل به‌کارگیری سایر ورودی‌ها و تبدیل آن‌ها به خروجی‌های سازمان می‌باشد حائز اهمیت است (شریف‌زاده و بودلایی، ۱۳۸۷). اجرای موفقیت‌آمیز هر یک از مراحل اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها نیاز به شناسایی مهم‌ترین منبع در سازمان یعنی منابع انسانی دارد. دانش در اذهان انسانی خلق می‌شود و بدون آنکه کسی از نحوه خلق آن آگاهی داشته باشد به وجود می‌آید. دانش با ذهن انسان‌ها کسب می‌شود و انتقال پیدا می‌کند و اشاعه می‌یابد و در نهایت توسط انسان‌هایی که آن را پذیرفته‌اند به کار گرفته می‌شود (الوانی، ۱۳۸۵).

در دوره اقتصاد دانش، کتابخانه‌ها به آموزش حرفه‌ای و آموزش مداوم کارکنان کتابخانه برای افزایش دانش علمی و توانایی کسب و ابداع دانش اهمیت قائل خواهند بود. همچنین آنها کاملاً به ارزش انسان علاقه و توجه دارند، تحت تأثیر توانایی‌های خرد کارکنان کتابخانه قرار می‌گیرند، توسعه منابع دانش را در ذهن کارکنان کتابخانه به‌عنوان روشی مهم در افزایش اثربخشی کار تلقی می‌کنند. بهبود همه‌جانبه کیفیت کارکنان کتابخانه و ارزش جایگاه انسان اهداف مهم مدیریت دانش در کتابخانه‌ها خواهد بود (Shanhong, 2002).

فرضیه‌های پژوهش

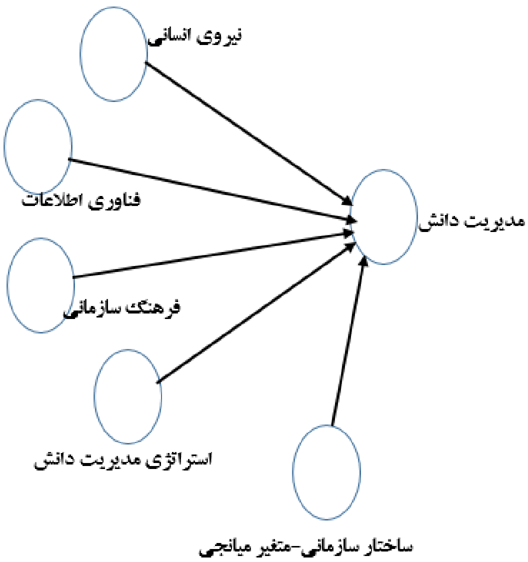
۱) راهبرد مدیریت دانش بر پیاده‌سازی مدیریت دانش اثر معناداری دارد.
۲) فرهنگ سازمانی بر پیاده‌سازی مدیریت دانش اثر معناداری دارد.
۳) فناوری اطلاعات بر پیاده‌سازی مدیریت دانش اثر معناداری دارد.
۴) نیروی انسانی بر پیاده‌سازی مدیریت دانش اثر معناداری دارد.
۵) ساختار سازمانی به‌عنوان یک متغیر میانجی در بر روابط بین متغیرهای تسهیل‌کننده مدیریت دانش و پیاده‌سازی آن اثر معناداری دارد.
۶) بین میانگین عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش از نظر متغیرهای جمعیت شناختی سازمانی (سن،

جنس، سابقه کار، مدرک تحصیلی) تفاوت معناداری وجود دارد.

۷) در شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش نمایش داده شده است.

مدل مفهومی پژوهش

در شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش نمایش داده شده است. با توجه به مدل مفهومی در مرحله اول اثرات متغیرهای نیروی انسانی، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی و راهبرد مدیریت دانش بر مدیریت دانش بررسی خواهد شد و در مرحله دوم ساختار سازمانی به‌عنوان یک متغیر میانجی بررسی و نقش آن در تعدیل روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته بررسی می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

با توجه به کمبود مطالعه با رویکرد عوامل تسهیلگر مدیریت دانش با نقش متغیر میانجی، این مطالعه می‌تواند دستاوردهای جدیدی در زمینه مدیریت به‌دنبال داشته باشد. در عین حال، نتایج مطالعه از نظر کاربردی نیز می‌تواند از سوی سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان در حوزه‌های مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی و دیگر سازمان‌ها مورد بهره‌برداری قرار گیرد. بنابراین این مطالعه، بر اساس هدف پژوهش، از نوع کاربردی است. از سوی دیگر، روش این پژوهش از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کتابداران کتابخانه‌های عمومی تشکیل داد. برای برآورد حجم نمونه از فرمول کرجسی و

مورگان با سطح خطای ۰/۰۵ استفاده شد. حجم نمونه ۱۰۹ نفر برآورد شد. ۹۲ نفر (۸۴/۵) به پرسشنامه پاسخ دادند. در این پژوهش از پرسشنامه خاوری و همکاران (۱۳۹۵) مبتنی بر الگوی ۵ عاملی که پایایی و روایی آن به تأیید رسیده بود جهت گردآوری داده‌ها و آزمون مدل و فرضیات پژوهش استفاده شد. متغیرهای پژوهش از اطلاعات گذشته، راهبرد مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و فناوری اطلاعات (متغیرهای برونزا)، پیاده‌سازی مدیریت دانش (متغیر درونزا) و ساختار سازمانی (متغیر میانجی) تشکیل شده است. مقیاس مورداستفاده در این پرسشنامه طیف لیکرت ۵ درجه‌ای که از ۳۰ سؤال تشکیل شده است. برای بررسی اعتبار محتوایی از نظرات کارشناسان خبره استفاده شد. همچنین روایی واگرا و روایی همگرا متغیرهای مشاهده‌پذیر و سازه‌ها نیز بررسی شد. برای بررسی پایایی گویه‌ها و سازه‌ها از آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده استفاده گردید. برای توصیف داده‌ها (آمار توصیفی) و همچنین سنجش نرمالیتی داده‌ها از نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس نسخه ۲۶ و برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از مدل‌سازی مسیری ـ ساختاری (واریانس ـ محور) مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی (Smart PLS 3.3) استفاده شد.

تحلیل داده‌های پژوهش

در جدول (۱) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان کتابخانه‌های عمومی نشان داده شده است. بیشتر نمونه‌ها زن (۰/۶۳) و دارای تحصیلات کارشناسی ارشد (۵۷/۶) بودند. ۶۰ نفر (۶۵/۲) در رشته کتابداری تحصیل کرده بودند.

جدول ۱. داده‌های جمعیت‌شناختی مدیران

		فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۵۸	۰/۶۳
	مرد	۳۴	۰/۳۷
رشته تحصیلی	کتابداری	۶۰	۶۵/۲
	سایر رشته‌ها	۳۲	۳۴/۸
مدرک تحصیلی	کاردانی	۵	۵/۴
	کارشناسی	۳۲	۳۴/۸
	کارشناسی ارشد	۵۳	۵۷/۶
	دکترا	۲	۲/۲

تحلیل اکتشافی متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنس، رشته تحصیلی و مدرک تحصیلی)

برای پاسخ به این فرضیه که بین متغیرهای جنسیت، رشته تحصیلی و مدرک تحصیلی و عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش تفاوت معناداری وجود دارد از روش تحلیل اکتشافی استفاده شد. داده‌های

مندرج در جدول (۲) حکایت از آن دارد که بین دیدگاه‌های کتابداران زن و مرد در خصوص اثرات اساس عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش تفاوت معناداری وجود دارد، به نحوی که اثرات این متغیرها بر پیاده‌سازی مدیریت دانش از نظر کتابداران زن (۲/۶۴ از ۵) نسبت به کتابداران مرد (۲/۴۷ از ۵) تفاوت وجود دارد. همچنین با توجه به میانگین (۱ تا ۵) خطای معیار، توزیع متغیر در حدود (۲/۴) و (۲/۸) در اطراف میانگین پراکنده شده است. از نظر رشته تحصیلی داده‌ها نشان می‌دهد کتابدارانی که در رشته‌های غیر کتابداری تحصیل کرده‌اند (۲/۶۵) نسبت به کتابدارانی که در رشته کتابداری تحصیل کرده‌اند (۲/۴۷) نقش عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش را در پیاده‌سازی مدیریت دانش در مرتبه بالاتری ارزیابی کردند. همچنین از نظر مقطع تحصیلی داده‌ها نشان می‌دهد کتابدارانی که مقطع تحصیلی کارشناسی دارند (۲/۶) نسبت به سایر مقاطع تحصیلی (کاردانی، ۲/۱؛ کارشناسی ارشد، ۲/۵؛ دکترا ۲/۳) نقش عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش را در مرتبه بالاتری ارزیابی کردند.

جدول ۲. تحلیل اکتشافی متغیر توسعه دانش مدیران برحسب متغیر جنسیت

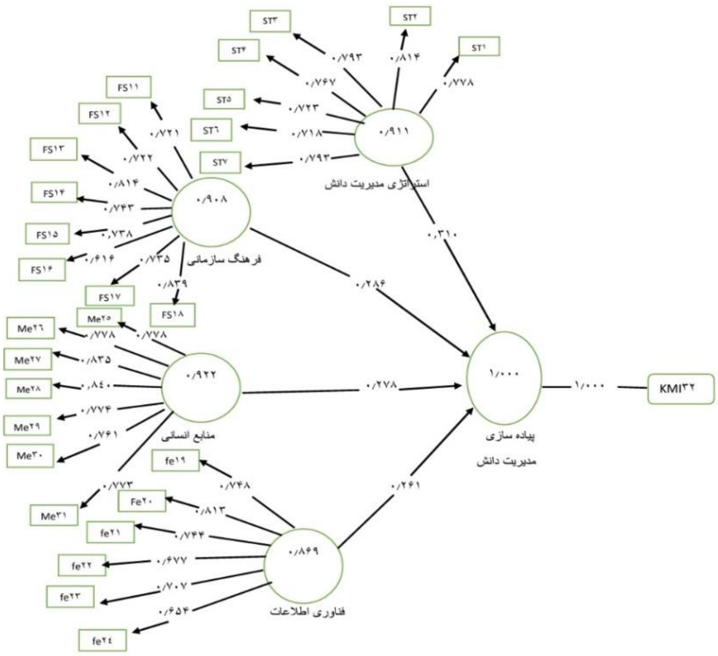
		میانگین	**۰/۹۵ فاصله اطمینان میانگین**		**خطای استاندارد**	**چولگی**	**کشیدگی**
			کرانه پایین	**کرانه بالا**			
جنسیت	زن	۲/۶۴	۲/۴	۲/۸	۰/۱۲	۰/۲	-۰/۴
	مرد	۲/۴۷	۲/۳	۲/۶	۰/۷	۰/۳	-۰/۴
رشته تحصیلی	کتابداری	۲/۴۷	۲/۳	۲/۶	۰/۷	۰/۲۶	-۰/۴
	سایر	۲/۶۵	۲/۴	۲/۸	۰/۱۱	۰/۲۷	-۰/۲۴
مدرک تحصیلی	کاردانی	۲/۱	۱/۶	۲/۵	۰/۱۵	۱/۷	۳/۳
	کارشناسی	۲/۶	۲/۳	۲/۸	۰/۱۲	۰/۲	-۰/۴
	ارشد	۲/۵	۲/۳	۲/۶	۰/۸	۰/۱۲	-۰/۲
	دکترا	۲/۳	-۳/۹	۸/۷	۰/۵	۰/۳	-۰/۶

تجزیه‌وتحلیل داده‌ها به کمک نرم‌افزار Smart PLS

برای بررسی فرضیات مدل، از مدل‌یابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. از دلایل استفاده از این رویکرد: توانایی بالای آن در پیش‌بینی مدل، توسعه مدل‌های جدید، پشتیبانی از مدل‌های اندازه‌گیری ترکیبی و انعکاسی، عدم حساسیت به نرمال بودن داده‌ها و عدم حساسیت به حجم نمونه. در این رویکرد از پرکاربردترین نرم‌افزار آن Smart PLS استفاده شده است. در بخش اول تحلیل کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی موردبررسی قرار گفت. در بخش دوم کیفیت مدل ساختاری و در نهایت برازش کلی مدل موردبررسی قرار گرفت.

آزمون مدل اندازه‌گیری انعکاسی

آزمون مدل اندازه‌گیری انعکاسی در دو مرحله آزمون پایایی و آزمون روایی می‌باشد. بر اساس نظر محققان در صورتی مدل اندازه‌گیری انعکاسی مدلی همگن خواهد بود که قدر مطلق بار عاملی هر یک از متغیرهای مشاهده‌پذیر متناظر با متغیر پنهان آن مدل دارای حداقل مقدار ۰/۴ باشد و در سطح معناداری موردنظر معنادار باشد. طبق خروجی کلی نرم‌افزار به‌صورت گرافیکی (شکل ۱) کلیه بارهای عاملی مدل اندازه‌گیری انعکاسی (متغیرهای راهبرد مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و فناوری اطلاعات) بالای ۰/۴ بوده و در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشند. در مدل پایایی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی مقادیر بالای ۰/۷ نشان‌دهنده سازگاری درونی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی است. به‌ترتیب پایایی مرکب برای متغیرهای راهبرد مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و فناوری اطلاعات ۰/۹۱، ۰/۹۱، ۰/۹۲، ۰/۸۷ و ۰/۸۷ به‌دست آمده است که نشان از سازگاری درونی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی پژوهش دارد (شکل ۲).



شکل ۲. مدل اندازه‌گیری انعکاسی ـ بارهای عاملی متغیرهای مشاهده‌پذیر

برای بررسی اعتبار درونی متغیرهای پژوهش، مقادیر بالای ۰/۵ نشان‌دهنده همسانی یا اعتبار درونی مدل اندازه‌گیری انعکاسی است. شاخص AVE از خروجی نرم‌افزار به مقدار ۰/۵۷ نشان از روایی همگرای این متغیرها می‌باشد. این شاخص به‌ترتیب برای سایر متغیرهای راهبرد مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و فناوری اطلاعات ۰/۵۹، ۰/۵۵، ۰/۶۳ و ۰/۵۳ به دست آمد.

برای سنجش روایی تشخیصی دو روش آزمون بار عرضی و آزمون فورنل ـ لارکر وجود دارد. آزمون فورنل و لارکر اعتبار بیشتری به نسبت آزمون‌های دیگر در سنجش روایی افتراقی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی دارد. برای سنجش روایی تشخیصی در سطح معرف (متغیرهای مشاهده‌پذیر) طبق آزمون فورنل و لارکر چنانچه بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان مربوط به خود حداقل ۰/۱ بیشتر از بار عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر باشد، مدل اندازه‌گیری انعکاسی شده مربوطه دارای روایی تشخیصی در سطح سازه‌هایش است.

نتایج جدول (۳) حاکی از آن است که متغیرهای راهبرد مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و فناوری اطلاعات از روایی تشخیصی مناسبی برخوردار هستند.

جدول ۳. روایی افتراقی براساس جدول فورنل و لارکر

	راهبرد مدیریت دانش	**فناوری اطلاعات**	**منابع انسانی**	**فرهنگ سازمانی**
راهبرد مدیریت دانش	۰/۷۷۰			
فناوری اطلاعات	۰/۶۶۹	۰/۷۲۵		
منابع انسانی	۰/۶۶۳	۰/۶۸۶	۰/۷۹۲	
فرهنگ سازمانی	۰/۷۵۶	۰/۶۲۸	۰/۷۶۶	۰/۷۴۴

کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی توسط شاخص اشتراک یا روایی متقاطع (CV Com[1]) محاسبه می‌شود. این شاخص در واقع توانایی مدل مسیر را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. برای بررسی کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی مقادیر مثبت این شاخص نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل اندازه‌گیری انعکاسی است. طبق نتایج حاصل از خروجی نرم‌افزار، شاخص CV Com به‌ترتیب برای متغیرهای راهبرد مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و فناوری اطلاعات ۰/۴۵، ۰/۳۳، ۰/۴۹ و ۰/۴۲ که همگی مثبت بوده و کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی اثبات می‌شود.

آزمون کیفیت مدل ساختاری

در تحلیل مدل‌های ساختاری به کمک رویکرد حداقل مربعات جزئی، سه معیار اصلی برای آزمون مدل ساختاری وجود دارد: ۱) شاخص ضریب تعیین (R^2)، ۲) معناداری ضرایب مسیر (بتا) (T-value) و ۳) شاخص افزونگی یا ارتباط پیش‌بین. معیار اساسی ارزیابی متغیرهای مکنون درونزای مدل مسیر، ضریب تعیین است. این شاخص نشان می‌دهد چند درصد از تغییرات متغیر درونزا توسط متغیر برونزا صورت می‌گیرد. مقادیر ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ برای متغیرهای مکنون درونزا (وابسته) در مدل مسیر ساختاری (درونی) به‌ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف شده است. طبق شکل (۱) مقدار R^2 به‌دست آمده به‌ترتیب برای متغیرهای انعکاسی شده راهبرد مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی

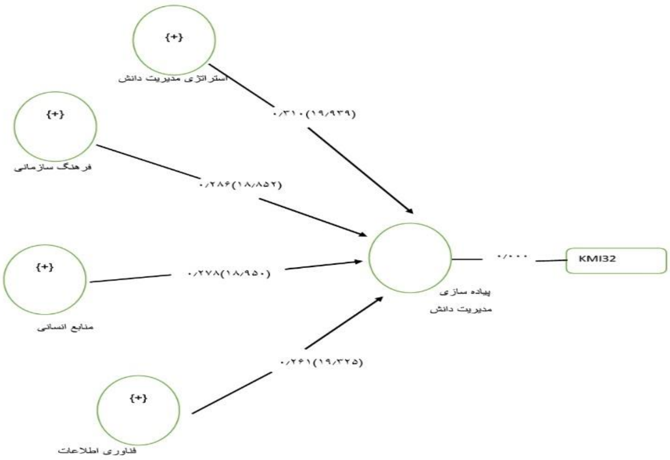
1. consrtact crossvalidated communality

و فناوری اطلاعات ... می‌باشد. کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص افزونگی (CV Red[1]) نیز محاسبه می‌شود. هدف این شاخص بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن به‌روش چشم‌پوشی[۲] است. معروف‌ترین و شناخته‌شده‌ترین معیار اندازه‌گیری این توانایی، شاخص Q^2 استون-گایسلر است که بر اساس این ملاک مدل باید نشانگرهای متغیرهای مکنون درونزای انعکاسی را پیش‌بینی کند. مقادیر بالای صفر نشان می‌دهد که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش‌بینی دارد. به‌عبارتی در صورتی که تمامی مقادیر به‌دست آمده برای شاخص افزونگی با در نظر داشتن متغیر پنهان درونزای انعکاسی شده مثبت باشد، می‌توان گفت مدل ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار است. طبق نتایج حاصل از خروجی نرم‌افزار، شاخص افزونگی برای متغیرهای مدل مثبت بوده و کیفیت آن اثبات می‌شود (جدول ۴).

جدول ۴. کیفیت مدل ساختاری براساس شاخص افزونگی

متغیر	CV Red
راهبرد مدیریت دانش	۰/۴۵۲
فرهنگ سازمانی	۰/۱۹۵
منابع انسانی	۰/۴۹۹
فناوری اطلاعات	۰/۳۳۳
ساختار سازمانی	۰/۱۹۵

یکی دیگر از شاخص‌های تأیید روابط در مدل ساختاری معنادار بودن ضرایب مسیر است. معناداری ضرایب مسیر مکمل بزرگی در جهت علامت ضریب بتای مدل است (شکل ۳).



شکل ۳. معناداری ضرایب مسیر (t-value)

چنانچه مقدار به‌دست آمده بالای حداقل آماره در سطح مورد اطمینان در نظر گرفته شده باشد،

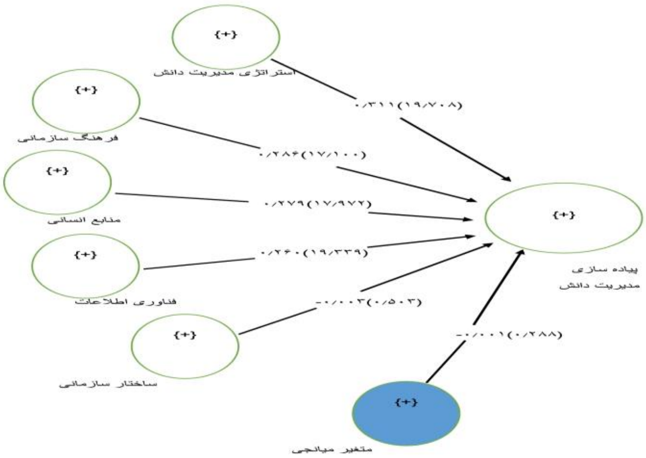
1. consrtact crossvalidated redundancy
2. blindfolding

آن رابطه یا فرضیه تأیید می‌شود. در سطح معناداری ۹۵ درصد ضرایب مسیر مدل (جدول ۵) نشان می‌دهد تمامی فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۵. آزمون فرضیه‌های مدل پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر Beta	معناداری T-value	رد/تأیید
راهبرد مدیریت دانش اثر معناداری بر پیاده‌سازی مدیریت دانش دارد.	۰/۳۱۰	۱۹/۹۳۹	تأیید
فرهنگ سازمانی اثر معناداری بر پیاده‌سازی مدیریت دانش دارد.	۰/۲۸۶	۱۸/۸۵۲	تأیید
منابع انسانی اثر معناداری بر پیاده‌سازی مدیریت دانش دارد.	۰/۲۷۸	۱۸/۹۵۰	تأیید
فناوری اطلاعات اثر معناداری بر پیاده‌سازی مدیریت دانش دارد.	۰/۲۶۱	۱۹/۳۲۵	تأیید
ساختار سازمانی به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر اثر معناداری بر پیاده‌سازی مدیریت دانش دارد.	-۰/۰۰۳	۰/۵۰۳	رد

در مرحله بعد نقش متغیر ساختار سازمانی به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده در رابطه با میزان رابطه متغیرهای مستقل و وابسته موردبررسی قرار گرفت. روش‌های گوناگونی برای محاسبه میزان اثر متغیر تعدیل‌کننده وجود دارد. رویکرد ساخت متغیر تعاملی یا حاصل‌ضربی هنسلر و فاسوت[1] (۲۰۱۰) یکی از پرکاربردترین روش‌های تحلیل نقش متغیر تعدیل‌کننده است. این رویکرد زمانی استفاده می‌شود که متغیر تعدیل‌کننده و برونزا از نوع فاصله‌ای باشد و مدل اندازه‌گیری از نوع انعکاسی باشد. همان طور که در شکل (۴) مشخص است ضریب معناداری مربوط به متغیر تعدیل‌کننده ساختار سازمانی ۰/۲۸۸ محاسبه شده است که به‌دلیل کمتر بودن از ۱/۹۶، در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی‌توان تأثیر متغیر ساختار سازمانی را به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده تأیید کرد.



شکل ۴. اثر متغیر میانجی ساختار سازمانی

1. Henseler & Fassott

آزمون کلی مدل

پس از منسوخ شدن معیار نیکویی برازش (GOF) از دو شاخص برای آزمون کلی مدل استفاده شد. ۱) شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) و ۲) شاخص RMS Theta. مقدار شاخص SRMR کمتر از ۰/۱ یا ۰/۰۸ مناسب قلمداد می‌شود. مبنای شاخص RMS Theta همبستگی بین متغیرهای خطا یا باقیمانده‌ها است. هرچه این همبستگی کوچکتر باشد شاخص RMS کوچکتر شده و مطلوب‌تر خواهد بود. حداقل آن صفر و نقطه برش آن ۰/۱۲ است و انتظار می‌رود برای مدل‌های تحلیل شده از این مقدار کمتر باشد هوو و بنتلر[1] (۱۹۹۹) شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده این مدل (SRMR=0.08) و شاخص همبستگی بین متغیرهای خطا یا باقیمانده‌ها (RMS Theta=0.12) است که از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

نتیجه‌گیری

به‌زعم اخوان و همکاران (۱۳۸۹) علیرغم پژوهش‌های وسیعی که در حوزه مدیریت دانش صورت گرفته است، هنوز پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها، سخت و پیچیده است، این در حالی است که تأثیر پروژه‌های مدیریت دانش بر موفقیت کلی سازمان به‌طور گسترده‌ای تأیید شده است. با وجود ویژگی‌های مهم مدیریت دانش و منافعی که به سازمان‌ها می‌رساند، اکثر سازمان‌ها از این مهم غافل مانده و یا در پیاده‌سازی آن دچار شکست شده‌اند. در نتیجه سازمان‌ها بایستی ضمن آگاهی از مزایای مدیریت دانش، عوامل مؤثر در موفقیت آن را شناسایی و زمینه اجرای موفقیت‌آمیز آن را مهیا کنند. بر این اساس پژوهش حاضر با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی عوامل تسهیلگر مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه را شناسایی کرد و ضمن سنجش اثرات هر یک از عوامل بر اجرای موفق مدیریت دانش، نقش متغیرهای میانجی ساختار سازمانی را نیز موردبررسی قرار داد؛ با این دید که با شناسایی عوامل اصلی به اقدامی مناسب در خصوص بهبود و اثربخشی مدیریت دانش پرداخته و به استقرار مناسب مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی کمک کنند. نتایج تحلیل اکتشافی بیانگر آن بود که بین دیدگاه‌های کتابداران زن و مرد در مورد عوامل تسهیل‌کننده پیاده‌سازی مدیریت دانش تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین بین دیدگاه‌های کتابداران دارای تخصص کتابداری و غیرکتابداری نیز تفاوت وجود داشت. پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان نیازمند شناخت دقیق وضعیت سازمان است تا با ارائه راهکارهایی راهبردی به اجرا درآید. دارا بودن راهبرد مناسب، یکی از راه‌های رسیدن به موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش است. راهبرد مدیریت دانش

1. Hu & Bentler

شامل سه عامل حمایت مدیران، همسویی راهبردی و الگوبرداری رقابتی است. بهاتی، حسین و آیکبال[1] (۲۰۱۳) اذعان می‌دارد که حمایت مدیران به‌عنوان یکی از عوامل اصلی موفقیت اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها شناخته شده است که با نتایج پژوهش حاضر هم‌راستا است. همچنین، یافته‌های این پژوهش با نظریات لویس، کارلوس، کامبیز و مرکادو[2] (۲۰۱۰) و هیسینگ[3] (۲۰۰۹) در خصوص کلیدی بودن عامل راهبرد مدیریت دانش همسو می‌باشد. کارابگ[4] (۲۰۱۰) و لویس و همکاران (۲۰۱۰) نیز در پژوهش خود به شناسایی موانع و عوامل موفقیت اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها و ارائه مدل در این زمینه پرداخته است و حمایت مدیریت ارشد را در قالب عوامل انسانی موفقیت مدیریت دانش عنوان نموده است که با نتایج این پژوهش سازگاری دارد. نتایج برخی پژوهش‌های انجام‌شده در ایران قاسمی، غضنفری و یدالهی (۱۴۰۰)؛ قربانی‌زاده، قربانی‌پاجی، و افروز (۱۴۰۰)؛ حسن‌زاده (۱۳۸۶)؛ انصاری و همکاران (۱۳۹۲)؛ و خاوری و همکاران (۱۳۹۵) با تأکید بر نقش رهبری، حمایت مدیریت ارشد و راهبرد مدیریت دانش در اجرای موفق مدیریت دانش در سازمان همخوانی دارد. اخوان و همکاران (۱۳۸۹) در بین هفت عامل اولویت‌دار در سه مرحله فرایند کسب، عرضه و به‌کارگیری دانش، حمایت مدیریت ارشد را به‌عنوان رتبه دوم قرار دادند. در پژوهش دیگری نکودری و یعقوبی (۱۳۹۰) عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش در سازمان مدیریت بحران کشور و ادارات کل تابعه را موردبررسی قرار داده، شناسایی و رتبه‌بندی نمودند و راهبرد به‌عنوان عامل تأثیرگذار بر تسهیل مدیریت دانش، رابطه معنی‌داری به‌دست نیاوردند که از این جهت با پژوهش حاضر همسو نبود. پژوهش حسن‌زاده (۱۳۸۶) نیز نشان می‌دهد که مدیران رده‌بالا یکی از عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش هستند، با این وجود مشارکت کافی برای انجام مدیریت دانش ندارند.

یکی دیگر از عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که از نظر کتابداران کتابخانه‌های عمومی فرهنگ سازمانی اثر معناداری بر پیاده‌سازی مدیریت دانش دارد. توجه به عوامل انسانی، وجود فرهنگ دانش‌گرا و زیربنای انسانی مناسب (فرهنگ) مهم‌ترین دلیل موفقیت پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها است. آمارها حاکی از آن هستند که ۵۰ درصد از مشکلات پیاده‌سازی مدیریت دانش مربوط به عامل فرهنگ و نیروی انسانی بوده و مشکلات مرتبط به حوزه ساختاری و فناوری هرکدام تنها ۲۵ درصد نقش دارند؛ جلالی، افزازه و نظافتی (۱۳۸۶)؛ ایمانی‌کیا (۱۴۰۰). دلونگ و فای[5] (۲۰۰۰) در آکادمی مدیریت آمریکا با انجام مطالعه‌ای دریافتند که مدیریت مؤثر دانش به‌طور مستقیم با فرهنگ سازمان در ارتباط است. از طرف دیگر نیازآذری و عمویی (۱۳۸۶) در پژوهشی دریافتند که فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی و نیروی انسانی، بر استقرار مدیریت دانش تأثیر

1. Bhatti, Hussain & Iqbal
2. Luis, Carlos, Cámpiz & Mercado
3. Heisig
4. Karabag
5. De Long & Fahey

نداشته‌اند که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی ندارد. محیط آموزشی و جامعه آماری پژوهش مذکور می‌تواند دلیل اختلاف این نتایج باشد.

پژوهش حاضر سه بعد از فرهنگ سازمانی شامل: اعتماد، پاداش و تشویق و یادگیری را موردبررسی قرار داده است؛ آن‌ها به‌عنوان متغیرهای اصلی مطرح در ایجاد فرهنگ شناخته شده‌اند. همچنین، تأثیر آن‌ها بر مدیریت دانش در سازمان‌ها قویاً تأیید شده است (نجاتیان، قاسمی و میرغفوری، ۱۳۹۴). دیگر متغیرهای اثرگذار بر استقرار مدیریت دانش، فناوری اطلاعات است. یافته‌های این پژوهش با نظریات ونگ و آسپینوال (۲۰۰۵)؛ ایمانی‌کیا (۱۴۰۰)؛ قربانی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰)؛ نجاتیان، قاسمی و میرغفوری (۱۳۹۴)؛ جعفری و اخوان (۱۳۸۵)؛ عرضه (۱۳۸۶) و اخوان و همکاران (۱۳۸۹) در خصوص کلیدی بودن عامل فناوری اطلاعات همسو می‌باشد.

نتایج پژوهش پارک[1] (۲۰۰۶) نشان داد فناوری اطلاعات اثر معناداری بر قابلیت‌های تسهیم دانش کارکنان در سازمان‌های دولتی و خصوصی تأثیر مثبت دارد. همچنین نیازآذری و همکاران (۱۳۸۶) نیز در پژوهشی تحت عنوان عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران دریافتند که فناوری اطلاعات عامل مؤثری بر استقرار مدیریت دانش است؛ در حالی که چان[2] و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای به این نتیجه دست یافتند که عوامل فناوری، افراد و خلاقیت در تجارت جزء عوامل ضعیف‌تر در موفقیت مدیریت دانش محسوب می‌شوند.

نیروی انسانی متغیر دیگری است که بر پیاده‌سازی مدیریت دانش اثرگذار است. یافته‌های این پژوهش نشان داد از نظر کتابداران کتابخانه‌های عمومی نیروی انسانی یکی از عوامل اثرگذار بر پیاده‌سازی مدیریت دانش است. یافته‌های این پژوهش با نظریات قاسمی، غضنفری و یدالهی (۱۴۰۰)؛ قربان‌زاده، قربانی پاجی، و افروز (۱۴۰۰)؛ نجاتیان، قاسمی و میرغفوری (۱۳۹۴)؛ انصاری و همکاران (۱۳۹۲) در خصوص کلیدی بودن عامل منابع انسانی در فعالیت‌های مدیریت دانش همخوانی دارد. همچنین با نظریات جعفری و همکاران (۱۳۹۰)؛ اخوان و همکاران (۱۳۸۹)؛ رهنورد (۱۳۸۷) نیز همسو می‌باشد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های چان و همکاران (۲۰۱۱) و تیرو و همکاران (۲۰۱۱) که منابع انسانی را در درجه دوم اهمیت قرار می‌دهند، همسو نمی‌باشد. چراکه آن‌ها معتقدند بسیاری از مسائل مهم مرتبط با منابع انسانی از قبیل: تشویق، پاداش و انگیزه‌های فردی در فرهنگ سازمانی جای می‌گیرد. از آنجایی که در پژوهش آن‌ها فرهنگ سازمانی به‌عنوان مهم‌ترین عامل شناخته‌شده بنابراین عدم ارتباط معنی‌دار منابع انسانی با مدیریت دانش قابل توجیه می‌باشد.

در این پژوهش تأثیر ساختار سازمانی به‌عنوان یک متغیر میانجی بر مدیریت دانش بررسی شد.

1. Park
2. Chan

نتایج نشان داد ضریب معناداری مربوط به متغیر تعدیل‌کننده ساختار سازمانی به‌دلیل کمتر بودن از ۱/۹۶، در سطح اطمینان ۹۵ درصد نتوانست تأثیر معناداری بر عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش داشته باشد. یافته‌های این پژوهش در خصوص کلیدی بودن عامل ساختار سازمانی در موفقیت مدیریت دانش با نظرات عرضه (۱۳۸۶)؛ دسترنج ممقانی، اخوان و ثقفی (۱۳۹۰) همسو نبود. نکودری و یعقوبی (۱۳۹۰) در بین عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش، ارتباط معنی‌داری بین مؤلفه‌های راهبرد و ساختار سازمانی با تسهیل مدیریت دانش، به‌دست نیاوردند که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. چراکه ممکن است ساختار سازمانی نقش مستقیم بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها نداشته باشد و به‌عنوان نقش میانجی عمل نماید (Lai, 2013). جعفری و همکاران (۱۳۹۰) نیز معتقدند که هر چه رسمیت و پیچیدگی در سازمان کمتر باشد و در عوض جریان ارتباطات آزاد و روان باشد، مدیریت دانش در سازمان با کمترین مشکل قابل‌اجرا بوده و می‌توان از این نکته در جهت رشد و اعتلای سازمان و افزایش کیفیت خدمات استفاده کرد. بعد رسمیت اجرای مدیریت دانش با میزان قوانین و مقررات ناظر بر تصمیمات و روابط کاری مرتبط است.

یکی از راه‌های رسیدن به موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش دارا بودن راهبرد مناسب است. بر این اساس پیشنهاد می‌گردد کتابخانه‌های عمومی نسبت به تدوین راهبرد مدیریت دانش مبتنی بر حمایت مدیران ارشد و همسویی راهبردی اقدام نمایند.

با توجه به معنادار بودن اثرات فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش پیشنهاد می‌گردد کتابخانه‌های عمومی به‌منظور توسعه مدیریت دانش نسبت به تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتماد، پاداش و تشویق و یادگیری اقدام نمایند.

با توجه به معنادار بودن اثرات نیروی انسانی بر مدیریت دانش پیشنهاد می‌گردد به‌منظور توسعه نیروی انسانی اقداماتی از قبیل تدوین برنامه راهبردی بر مبنای دانش، شکل‌گیری گروه‌های دانشی، استقرار نظام ارتقاء بر مبنای فعالیت‌های دانشی، بهره‌گیری از نظام‌های ذخیره‌سازی دانش کارکنان، ایجاد رویه‌های مستندسازی و برنامه‌های آموزشی مستمر در اولویت کاری قرار دهند.

منابع

ابطحی، سید حسین؛ صلواتی، عادل (۱۳۸۵). *مدیریت دانش در سازمان*. چاپ اول، انتشارات پیوند نو. بازیابی شده در ۱ آذرماه ۱۴۰۰ از https://www.gisoom.com/book/1441246/

اخوان، پیمان؛ اولیایی، النوش؛ دسترنج ممقانی، نسرین؛ ثقفی، فاطمه (۱۳۸۹). توسعه فرآیندهای چرخه مدیریت دانش مبتنی بر عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش. *فصلنامه علمی ـ پژوهشی سیاست، علم و فناوری*، ۳ (۴)، ۵-۵۹. Doi. 20.1001.1.20080840.1389.3.2.2.4.

الوانی، مهدی (۱۳۸۵). *مدیریت عمومی*. چاپ سی و دوم، تهران: نشر نی. بازیابی شده در ۱ آذرماه ۱۴۰۰ از https://www.gisoom.com/book/11279745/

الهی، شعبان؛ خدیور، آمنه؛ حسن‌زاده، علیرضا (۱۳۸۹). ارایه یک متدولوژی برای ایجاد استراتژی مدیریت دانش مطالعه و بررسی سه سازمان نمونه. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۴ (۳)، ۵۹-۲۳. بازیابی شده در ۵ آذرماه ۱۴۰۰ از https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=128499

انصاری، منوچهر؛ رحمانی یوشانلوئی، حسین؛ رحمانی، کمال‌الدین؛ پاسبانی، محمد؛ عسگری، محمدعلی (۱۳۹۲). ارائه مدل مفهومی تأثیر موفقیت پیاده‌سازی مدیریت دانش بر کسب مزیت رقابتی در شرکت‌های کوچک و متوسط. *مجله مدیریت بازرگانی*، ۲ (۵)، ۴۵-۲۰. Doi.0.22059/JIBM.2013.35422.

ایمانی کیا، زهرا (۱۴۰۰). بررسی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی استان گلستان در سال ۱۳۹۶. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۷ (۵). Doi. 10.22091/STIM.2021.4032.1293.

حسن‌زاده، محمد (۱۳۸۶). *مدیریت دانش، مفاهیم و زیرساخت‌ها*. نشر کتابدار، چاپ اول. تهران بازیابی شده در ۱ آذرماه ۱۴۰۰ از https://www.gisoom.com/book/1415737/

خاوری، لیلی؛ حمیدی، مهرزاد؛ سجادی، نصرالله؛ جلالی فراهانی، مجید (۱۳۹۵). *طراحی پرسشنامه ارزیابی عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی ایران*. دومین همایش ملی دستاوردهای نوین تربیت‌بدنی و ورزش، دانشگاه بین‌المللی چابهار، ۲۴ و ۲۵ شهریورماه ۱۳۸۵. بازیابی شده در ۱ آذرماه ۱۴۰۰ از https://search.ricest.ac.ir/dl/search/defaultta.aspx?DTC=36&DC=139590

خوشیان، ناهید (۱۳۹۵). سنجش اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر شیراز. نظام‌ها و خدمات اطلاعاتی، (۲ و ۱)، ۴۰-۳۱. بازیابی شده در ۳ آذرماه ۱۴۰۰ از https://iranjournals.nlai.ir/handle/123456789/298259

جلالی، سید محمدجواد؛ افرازه، فاطمه؛ نظافتی، نوید (۱۳۸۶). *به‌کارگیری نرم طراحی و به افزار سیستم جامع مدیریت دانش (مطالعه موردی در وزارت راه و ترابری جمهوری اسلامی ایران)*. پنجمین اجلاس ملی مهندسی صنایع. بازیابی شده در ۷ آذرماه ۱۴۰۰ از https://civilica.com/doc/19211/

جعفری، مصطفی؛ اخوان، پیمان (۱۳۸۵). طراحی مدل مفهومی مدیریت دانش با تأکید و عوامل کلیدی موفقیت *مدیریت فردا*، ۴ (۱۳ و ۱۴)، ۳۲-۲۳. از http://ensani.ir/fa/article/284493

جعفری، مهدی؛ گرجی، حسن ابوالقاسم؛ صالحی، مسعود؛ رستگاری مهر، بابک (۱۳۹۰). رابطه عوامل ساختاری و فرهنگی سازمان با استراتژی مدیریت دانش در مراکز آموزشی درمانی و عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران.

نشریه مدیریت سلامت، ۴۵ (۱۴). بازیابی شده در ۷ آذرماه ۱۴۰۰ از http://eprints.bpums.ac.ir/id/eprint/7903

داونپورت، تامسن. اچ؛ لارنس، پروساک (۱۳۷۹). مدیریت دانش. ترجمه حسین رحمان سرشت. تهران: نشر ساپکو. بازیابی شده در ۱ آذرماه ۱۴۰۰ از/http://www.lib.ir/book/49147491

دسترنج ممقانی، نسرین؛ اخوان، پیمان؛ ثقفی، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی میزان آمادگی اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها با توجه به عوامل مؤثر در موفقیت مدیریت دانش. *فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران*، ۲۶ (۳)، ۵۱۷-۴۹۳. بازیابی شده در ۷ آذرماه ۱۴۰۰ از http://jipm.irandoc.ac.ir/article-1-1409-fa.html

رجوعی، مرتضی؛ عربشاهی، معصومه؛ مغانی، حمیده (۱۳۹۵). رابطه متغیرهای طراحی ساختار سازمانی و اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲ (۱)، ۳۱-۵۲. بازیابی شده در ۱ آذرماه ۱۴۰۰ از http://publij.ir/article-1-1298-fa.html

رهنورد، فرج اله (۱۳۸۷). یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده. *فصلنامه علمی کاربردی، مدیریت دولتی*، (۲۹). Doi: 20.1001.1.17350719.1378.13.1.2.3

سرلک، محمدعلی؛ مقدسان، محمدحسین؛ روستایی، محمد (۱۳۸۹). فناوری اطلاعات تسهیل‌کننده‌های برای ارتقاء مهارت‌های سازمان پویای سازمان با بکارگیری مدیریت دانش. مجموعه مقالات هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت. تهران. بازیابی شده در ۱۰ دی‌ماه ۱۴۰۰ از https://civilica.com/doc/99513

شریف‌زاده، فتاح؛ بودلایی، حسن (۱۳۸۷). *مدیریت دانش در سازمان‌های اداری، تولیدی و خدماتی*. تهران: جهاد دانشگاهی (علامه طباطبایی). بازیابی شده در ۱ آذرماه ۱۴۰۰ از https://www.gisoom.com/book/1510639/

عرضه، کیوان (۱۳۸۶). *ارتباط عوامل سازمانی ساختار و تکنولوژی سازمان تربیت‌بدنی با استراتژی مدیریت دانش*. رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه. بازیابی شده در ۱ آذرماه ۱۴۰۰ از https://elmnet.ir/article/10427855-21891/

قاسمی، جواد؛ غضنفری، مرتضی؛ یدالهی، علیرضا (۱۴۰۰). بررسی فرهنگ سازمانی (مدل کویین) با امکان‌پذیری استقرار مدیریت دانش در سروش رسانه. *مجله مدیریت فرهنگی*، ۴ (۵۱)، ۹۵-۸۳. بازیابی شده در ۱ آذرماه ۱۴۰۰ از https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=579243

قربانی‌زاده، وجه الله؛ قربانی پاجی، عقیل؛ افروز، داود (۱۴۰۰). تحلیل تحقیقات در زمینهٔ عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش در ایران. *نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۹ (۳)، ۴۷۷-۴۵۵. DOI.10.22059/JOMC.2020.300581.1008018.

کاظمی، مصطفی؛ ملک‌زاده، غلامرضا (۱۳۹۱). تبیین عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی سامانه‌های مدیریت دانش در شرکت‌های فناور کوچک مستقر در مراکز رشد فناوری. *مدیریت فردا*، ۱۱ (۹۴)، ۳۴-۲۲. بازیابی شده در ۱ آذرماه ۱۴۰۰ از https://research.rifst.ac.ir/webdocument/load.action?webdocument_code=2000&masterCode=50000119

لطیفی‌کیا، کاوه؛ کاباران‌زاد قدیم، محمدرضا؛ حقیقت منفرد، جلال؛ مرجانی، تیمور (۱۴۰۰). طراحی الگوی بومی مدیریت دانش برای سازمان‌های پژوهش‌محور (مورد مطالعه: جهاد دانشگاهی). *علوم و فنون مدیریت*

اطلاعات، ۷ (۳)، ۳۵۲-۳۲۳. DOI. 10.22091/STIM.2021.6706.1553

مرجانی، سیدعباس؛ زارعی، عاطفه؛ زاهدی نوقابی، مهدی؛ ضرابی، علی؛ ریگی، طاهره؛ اورعی، نرگس (۱۳۹۹). واکاوی عوامل بازدارنده تأثیرگذار در پیاده‌سازی سامانه‌های مدیریت دانش در سازمان‌های دانش‌مدار (مطالعه موردی سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی). *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۱۰ (۲)، ۱۱۵-۹۲. DOI. infosci.2021.23509.0/10.22067

نجاتیان، مجید؛ قاسمی، یاسر؛ میرغفوری، سید حبیب‌الله (۱۳۹۴). بررسی تاثیر توانمندسازهای مدیریت دانش بر فرایند خلق دانش (مورد مطالعه: شرکت‌های تعاونی منتخب استان یزد). *پژوهشنامه مدیریت تحول*، ۷ (۱۳). ۱۳۶-۱۶۵. DOI.org/10.22067/pmt.v7i13.52773

نکودری، مریم؛ یعقوبی، نورمحمد (۱۳۹۰). بررسی عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش در سازمان مدیریت بحران. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۴ (۱۳)، ۱۱۹-۹۵. Doi: 10.22111/JMR.2011.649

نوناکا، ایکوجیرو؛ تاکوچی، هیروتاکا (۱۳۸۵). *مدیریت دانش: شرکت‌های دانش‌آفرین*. ترجمه علی عطافر و همکاران. قم: سماء قلم. بازیابی شده در ۱ آذرماه ۱۴۰۰ از https://lib1.ut.ac.ir:8443/site/catalogue/1217355

نیازآذری، کیومرث؛ عمویی، فتانه (۱۳۸۶). عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران. *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه ریزی درسی)*، ۲۱(۱۴)، ۹۳-۱۰۶. بازیابی شده در ۱ آذرماه ۱۴۰۰ از https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=111625

Bandaranayake, I. W. M., & Pushpakumari, M. D. (2021). Identifying Critical Success Factors of Knowledge Management: A Literature Review. *Knowledge Management in Higher Education Institutions,* 95. https://www.researchgate.net/profile/Desmond-Okocha/publication/355491459_Knowledge_Management_Prioritization_as_a_Mechanism_for_Accelerating_Human_ResourceCapacity_and_Organizational_Productivity.

Bhatti, W. A., Hussain, N., & Iqbal, J. (2013). Leadership role in integrating knowledge management enablers. *World Applied Sciences Journal*, 26(1), 55-60. DOI: 10.5829/idosi.wasj.2013.26.01.2453.

Chan, Ede, M Y. Mohamed, S. (2011). *Mapping Relationships among the Enablers of Knowledge Management within Hong Kong Construction Organisations*. The Twelfth East Asia-Pacific Conference on Structural Engineering and Construction. Procedia Engineering, 14, 1938-1944. DOI:10.1016/j.proeng.2011.07.243.

Chang, M. Y., Hung, Y. C., Yen, D. C., & Tseng, P. T. (2009). The research on the critical success factors of knowledge management and classification framework project in the Executive Yuan of Taiwan Government. *Expert Systems with Applications*, 36 (3), 5376-5386. DOI.org/10.1016/j.eswa.2008.06.060

De Long, D. W., & Fahey, L. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *Academy of Management Perspectives*, 14(4), 113-127. DOI.org/10.5465/ame.2000.3979820

Ghasemi, B., & Valmohammadi, C. (2021). Identification and prioritization of critical success factors of knowledge management implementation using a novel hybrid group decision-making model. *VINE Journal of Information and Knowledge Management*

Systems. DOI.org/10.1108/VJIKMS-02-2021-0023
Heisig, P. (2009). "Harmonization of knowledge management-comparing 530 KM frameworks around the globe. *Journal of Knowledge Management*. 13, 4-31. DOI.org/10.1108/13673270910971798
Henseler, J., & Fassott, G. (2010). Testing moderating effects in PLS path models: An illustration of available procedures. In Handbook of partial least squares (713-735). Springer, Berlin, Heidelberg. file:// C:/Users/Administrator/Downloads/PLSHandbook.pdf
Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. Structural equation modeling: a multidisciplinary journal, 6(1), 1-55. DOI.org/10.1080/10705519909540118.
Karabag, A. (2010, June). *Critical barrier and success factors for implementing knowledge management in organisations. In Cross-cultural management education and research: balancing scholarly concerns with practitioner challenges*. IXth Annual Conference and Doctoral Seminar of the International Association of Cross-Cultural Competence and Management, University of Central Lancashire, Preston, UK. https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/o/iaccm/Abstracts/2010_Karabag__Atilla.pdf.
Kostagiolas, P. A. (2012). Managing Intellectual Capital in Libraries: Beyond the Balance Sheet. Oxford: Chandos Publishing. https://www.elsevier.com/books/managing-intellectual-capital-in-libraries/kostagiolas/978-1-84334-678-4.
Lai, Y. H. (2013). The moderating effect of organizational structure in knowledge management for international ports in Taiwan. I*nternational journal of computer and information technology*, 2(2), 240-246. https://www.semanticscholar.org/paper/The-Moderating-Effect-of-Organizational-Structure-Lai/66942ba1d6d7ad30639614e2b549d710277f7 a15
Lee, K. C. Lee, S. Kang, I. W. (2005). KMPI: measuring knowledge management performance. *Information & Management Journal*, 24, 233–224. DOI.org/10.1016/j.im.2005.10.003.
Luis, Carlos. Cámpiz, Mercado. (2010). "*Influence of Critical Success Factors of Knowledge Management on the Innovation Performance of Colombian Organizations*". Eighth LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology (LACCEI'4050). Innovation and Development for the Americas, June 5-2, 4050. Arequipa, Perú. DOI: 10.15640/rcbr.v5n1a9. https:// DOI.org/10.15640/rcbr.v5n1a9
Nejatian, M. Nejati, M. Zarei, M. H. Soltani, S. (4059). *Critical Enablers for Knowledge Creation Process: Synthesizing the Literature*. Global Business and Management Research: An International Journal. https://www.proquest.com/openview/5d76089c72e826a21796cba64487d52b/1?pqorigsite.
Park, K. (2006). *A review of the knowledge management model based on an empirical survey of Korean experts*. Unpublished doctoral dissertation, University of Kyushu, Korea. https://lib.kotra.or.kr/pyxis-api/1/digital-files/c16960ef-ec6c-018a-e053-b46464899664.
Plessis, M. (2007). *Knowledge management: What* makes complex implementations successful?. Journal of knowledge management, 55 (4), 35-505. DOI.org/10.1108/13673270710738942.
Rehman, M. Mahmood, A. (2010). Implementation of knowledge management in small and

medium enterprises. *Journal of Knowledge Management Practice*. 11 (1), 234-259. DOI:10.1108/JKM-08-2015-0320.

Shanhong, T. (2002). Knowledge Management in Libraries in the 21^ s^ t Century. IFLA publications, 102, 88-93. https://www.semanticscholar.org/paper/Knowledge-Management-in-Libraries-in-the-21st-Shanhong/632a75a12e46fb05a5a794e87c7eee68ae4db53a

Theriou, N., Dimitrios, M. & Georgios T. (2011). Knowledge Management Enabler Factors and Firm Performance: An Empirical Research of the Greek Medium and Large Firms. *EuropeanResearchStudies*.52(4,37-592). https://www.um.edu.mt/library/oar//handle/123456789/31466.

Wong, K. Y. Aspinwall, E. (2005). An empirical study of the important factors for knowledge-management adoption in the SME sector. *Journal of knowledge Management*, 3(9, 32-24). DOI.org/10.1108/13673270510602773.